

Styrelsen i Bulten AB (publ):s rapport avseende resultatet från ersättningsutskottets utvärdering av ersättningssystem inom Bulten AB (publ)

Styrelsen har inrättat ett ersättningsutskott som har till uppgift att:

- bereda styrelsens beslut i frågor om ersättningsprinciper, ersättningar och andra anställningsvillkor för bolagsledningen,
- följa och utvärdera pågående och under året avslutade program för rörliga ersättningar för bolagsledningen, samt
- följa och utvärdera tillämpningen av de riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare som årsstämman enligt lag ska fatta beslut om samt gällande ersättningsstrukturer och ersättningsnivåer i Bulten.

Ersättningsutskottet utvärderar årligen ersättningssystemet och avrapporterar till styrelsen. Mot bakgrund av sådan utvärdering lämnar styrelsen nedan rapport avseende resultatet från ersättningsutskottets utvärdering av ersättningssystem.

Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare godkändes av årsstämman 2019. Riktlinjerna föreskriver att ersättningarna ska vara sådana att Bulten ska kunna säkerställa att koncernen kan rekrytera och behålla kvalificerade ledande befattningshavare. Ersättningar inom koncernen ska därför vara baserade på befattningens karaktär, prestation, konkurrenskraft och skälighet. Av stämman vid var tid antagna riktlinjer till ledande befattningshavare återfinns på Bultens hemsida www.bulten.se.

Ersättningsutskottet genomför återkommande undersökningar beträffande ersättningar och ersättningsnivåerna i Bulten. Ersättningsutskottet samlar även in allmänt tillgänglig information avseende ersättning till ledande befattningshavare i andra bolag. Med insamlad information som underlag har ersättningsutskottet jämfört den ersättning som ledande befattningshavare inom Bulten-koncernen erhåller med de ersättningar och ersättningsnivåer som erbjuds av andra bolag. Ersättningsutskottet har genomfört en befattningsutvärdering för alla medlemmar i koncernledningen baserat på Mercer's internationella system för befattningsvärdering (IPE-modellen) och baserat på denna utvärdering därefter genomfört en marknadsundersökning för att mäta ersättningsnivåer med företag i motsvarande storleksordning som Bulten.

Ersättningsutskottets slutsatser baserat på ovanstående undersökningar är att de principer som kommer i uttryck genom av årsstämman antagna riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare generellt sett är konkurrenskraftiga. Under året har lönerevidering ägt rum för att säkerställa att ersättningarna och principerna för ersättningsnivåer är marknadsmässiga.

Fast lön, pension och övriga förmåner

Ersättningen till de ledande befattningshavarna har bestått av en fast lön som är marknadsmässig och baserad på den ledande befattningshavarens ansvar, kompetens och prestation. Samtliga ersättningar till ledande befattningshavare har fastställts kalenderårsvis. Vidare har de ledande befattningshavarna haft rätt till sedvanliga icke-monetära förmåner, såsom sjukförsäkring, sjukvårdsförsäkring, tjänstebil och företagshälsovård.

Bulten AB (publ)

Address
Box 9148
SE-400 93 Göteborg
Sweden

Visiting address
August Barks Gata 6A

Website
www.bulten.com

Phone
+46 31 734 59 00

Fax
+46 31 734 59 39

Registered office
Göteborg, Sweden

Reg no.
556668-2141

Ledande befattningshavare som är bosatta i Sverige har erbjudits premiebaserade pensionsavtal med premier som på årsbasis uppgår till maximalt 35 procent av den fasta årslönen, (därutöver tillkommer de pensionsförmåner som ledande befattningshavare har rätt till enligt ITP plan).

Vissa ledande befattningshavare bosatta i Sverige har tidigare haft förmånsbestämda pensionsplaner. Samtliga har dock omförhandlat dessa till det nya premiebaserade systemet. Ledande befattningshavare som är bosatta utanför Sverige får erbjudas pensionslösningar som är konkurrenskraftiga i det land där personerna är eller har varit bosatta eller till vilket de har en väsentlig anknytning, företrädesvis premiebaserade lösningar. Förmånsbaserade pensionslösningar ska, så långt möjligt, alltid undvikas.

Rörlig ersättning (bonus)

2019 års program för rörlig ersättning till ledande befattningshavare baserades på prestationsmål relaterade till tillväxt, rörelseresultat före goodwillavskrivningar (EBITA) i förhållande till omsättning och parametrar relaterade till avkastning på sysselsatt kapital (ROCE). Målen för utfall av rörlig ersättning baserades till 20 % på utfall rörande tillväxt, 60 % på utfall av EBITA i förhållande till koncernens omsättning och till 20 % på utfall avseende avkastning på sysselsatt kapital.

Utfallet av programmet för rörlig ersättning har varit begränsat till en högsta procentsats av respektive befattningshavares fasta ersättning. Enligt riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare godkända av årsstämman i april 2019 fick den rörliga ersättningen baserad på prestationsmål, såvitt avser den verkställande direktören uppgå till högst 60 procent av den årliga fasta lönen och såvitt avser övriga ledande befattningshavare uppgå till maximalt 40 procent av den årliga fasta lönen. Den rörliga ersättningen inkluderar semesterlön men är inte pensionsgrundande.

Vid möten i ersättningsutskottet har ersättningsutskottet löpande hållit sig uppdaterad avseende utfallet av 2019 års program för rörlig ersättning baserat på prestationsmål.

Ledningsgruppen består per 31 december 2019 av nio personer, inkl. den verkställande direktören Anders Nyström samt vice verkställande direktör tillika ekonomi- och finansdirektör Helena Wennerström.

Den rörliga ersättning som utbetalats för 2019 års program till verkställande direktör Anders Nyström, tidigare verkställande direktör Tommy Andersson och nuvarande övriga ledande befattningshavare uppgår till sammanlagt 0 kronor. Det genomsnittliga utfallet av 2019 års program för rörlig ersättning uppgår till 0,0 %.

Den rörliga ersättningen för 2019 års program baserat på prestationsmål har utgått med 0,0 % för samtliga deltagare. Kostnaden under 2019 för rörliga ersättning om 845 767 kronor härrör till korrigering av reserv avseende 2018 års program. Rörlig ersättning inkluderar semesterlön men har inte varit pensionsgrundande. Utöver rörlig ersättning för 2018 och 2019 års program har rörliga ersättningar avseende traktamente och övriga ersättningar utbetalats till ett belopp om 270 015 kronor enligt gällande policy och kollektivavtal.

Styrelsen har beslutat föreslå årsstämman i princip oförändrade riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare. Målen ska för den kortsiktiga rörliga ersättningen relatera till tillväxt, rörelseresultat före goodwillavskrivningar (EBITA) i förhållande till omsättning och avkastning på sysselsatt kapital (ROCE). Kombinationen av dessa parametrar ger en väl speglad bild av verksamhetens mål inför 2020. Målen för den långsiktiga ersättningen i LTI och möjligheten till att erhålla bonus för varje räkenskapsår baseras på uppfyllande av ett för räkenskapsåret fastställt mål avseende ökning av bolagets resultat per aktie ("EPS") för räkenskapsåret jämfört med det föregående räkenskapsåret.

Långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram

Vid årsstämman den 26 april 2016 beslutades att inrätta ett långsiktigt aktiebaserat incitamentsprogram för 15 ledande befattningshavare och nyckelpersoner i Bultenkoncernen.

Programmet löpte över tre år med start i april 2016 och omfattade maximalt 300 000 aktier, vilket motsvarade en utspädningseffekt om 1,5% av det totala antalet utestående aktier. Programmet innebar att deltagarna investerade i aktier i bolaget och för varje investerad aktie erhöll vid programmets slut deltagarna vederlagsfritt en s.k. matchningsaktie. Därutöver hade deltagaren möjlighet att vederlagsfritt erhålla ytterligare aktier, så kallade prestationsaktier förutsatt att ett av styrelsen bestämt prestationsmål (vinst per aktie) uppfyllts. Vid utgången av 2018 konstaterades att prestationsmålen ej uppfyllts och i enlighet med IFRS 2 reverserades tidigare nedlagda kostnader hänförliga till prestationsaktierna. Sammantaget uppgick antalet matchningsaktier till 34 817 stycken vilket motsvarade antalet aktier som deltagarna investerat i aktier inom ramen för programmet.

Vidare i enlighet med riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare förtöper det LTI-program som beslutades av stämman i april 2019. Programmet innebär att deltagarna för varje räkenskapsår ges möjlighet att erhålla en bonus på uppfyllande av ett för räkenskapsåret fastställt mål avseende ökning av bolagets resultat per aktie (vinst per aktie) för räkenskapsåret jämfört med det föregående räkenskapsåret. Incitamentprogrammet löper över tre år med start i april 2019 fram till 31 mars 2022. Kostnaden för programmet för räkenskapsåret 2019 beräknades att maximalt uppgå till sammanlagt cirka 7 miljoner kronor exklusive sociala avgifter dock har prestationsmålen ej uppfyllts varför ingen bonus har utgått för räkenskapsåret 2019.

Inga avvikelser från riktlinjerna för ersättning till ledande befattningshavare

Inga avvikelser från de riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare som antogs vid årsstämman 2019 har förekommit.

Göteborg i mars 2020
Bulten AB (publ)
Styrelsen